

DERECHO SOCIAL

Consideraciones sobre la renuncia laboral en el derecho argentino

POR ADOLFO NICOLÁS BALBÍN (*)

Sumario: I. Introducción. Marco general. — II. Conceptualización. Marco específico. — III. Sentido del instituto. — IV. Caracteres. — V. Irrenunciabilidad y renunciabilidad. — VI. La renuncia tácita. — VII. Conclusión. — VIII. Bibliografía.

Resumen: El presente trabajo tiene por objeto analizar una de las instituciones fundamentales del Derecho del Trabajo, a la luz del paradigma actual de las ciencias jurídicas, sin perder como punto de estudio la comparación con los antecedentes necesarios para comprender el análisis de lo estudiado.

Se trata de reflexionar sobre la renuncia laboral como herramienta fundamental en cabeza de los trabajadores y trabajadoras, como defensa permanente de sus derechos personales, escapando a las viejas ataduras jurídicas de las que, sin embargo, conserva ciertos sesgos.

Se analiza el instituto desde un punto de vista jurídico, aunque también histórico, político, sociológico, y filosófico, entendiendo que esta es la mejor manera de adentrarnos al análisis serio y útil de nuestro objeto de estudio.

Para lograr los anteriores objetivos, procedimos a hacer una breve descripción histórica vinculada al tema a tratar, para luego definirlo técnicamente y proceder a la explicación de cada uno de sus caracteres. Posteriormente se tratan dos puntos vinculados -la irrenunciabilidad y la renuncia tácita-, y se finaliza con una conclusión.

Palabras clave: Renuncia, contrato, trabajo.

CONSIDERATIONS ON WORK RESIGNATION IN THE ARGENTINE LABORAL LAW

Abstract: This paper aims to examine one of the fundamental institutions of Labor Law, in light of the current paradigm of legal science, without losing the point of the study compared with the background necessary to understand the analysis of the study.

It is resignation reflect on labor as a fundamental tool in head workers as permanent protection of their personal rights, escaping the shackles of the old law, however, retains certain biases.

The institute is analyzed from the point of, but also historical, political, sociological, philosophical and legal perspective, understanding that this is the best way to get inside the serious and useful analysis of our object of study.

To achieve the above objectives, we proceeded to make brief historical descriptions linked to the topic, and then proceed to define technically and explanation of each of its characters. Subsequently, two related points are discussed - the irrevocability and waiver tacit, and ends with a conclusion.

Key words: resignation, contract, labor.

(*) Docente de Derecho Social (del Trabajo y la Previsión), Cátedra I. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. UNLP.

I. Introducción. Marco general

A lo largo de la historia, el crecimiento de las sociedades se debió, en mayor o en menor medida, a la apropiación de la fuerza corporal de unas personas (1) por otras, y en su beneficio personal casi exclusivamente, caracterizando esta evolución como una progresión (luego se verá su medida) de poder en beneficio de una clase social, con el correlativo detrimento de la otra.

Es evolución desnivelada de poder, hizo que se escribiera de manera permanente y siglo tras siglo, una historia de sufrimiento y sometimiento, disfrazada de diversas maneras, con cambiantes ropajes y máscaras, ocultando el verdadero rostro de la miseria, de miseria humana.

Se recurrieron a variadas figuras jurídicas en este imbricado camino de vinculaciones paralelas: por un lado el explotado con su familia —a la que debía mantener y hacer sobrevivir—, del explotado con su patrono —aún en el recurso histórico de diversas denominaciones para denominar en esencia una misma relación—, el explotado como ente terrenal y una institución fuerza, eje de control social durante siglos (aún hoy permanece e incluso en épocas actuales se avizora su crecimiento constante, nuevamente), llamada Iglesia. La atribución de diferentes nombres llevó a la literatura jurídica a denominar esas diferentes formas de relacionarse como esclavitud, servidumbre, contrato, caracterizando cada una de ellas un momento histórico diferente y determinado, aunque más no sea de manera relativa. (2)

La esclavitud caracterizada por un sometimiento permanente, continuo y absolutamente cosificante del dador de la fuerza de trabajo en beneficio de un *dominus*. Propiedad de la tierra, de los medios de producción, de los frutos y del esclavo.

La servidumbre, como relación de tipo personal en adhesión a la tierra, de cuando la misma comenzó a avizorarse como bien de acumulación y riqueza. Propiedad de la tierra, de parte de los frutos y guardián y cuidador del siervo, incorporado a esa relación tal vez por la aparente estabilidad personal y real brindada por quien tal vez agrietó como nadie hasta entonces el poder real del monarca, caracterizando este peculiar momento en la evolución histórica del Medioevo.

El “contrato” típico del industrialismo, como falsedad inicial. Con las nuevas técnicas de producción, ya desde el siglo XV se avistó esta nueva etapa de “desarrollo” social, a la par que se trató de justificar y consolidar con nuevos instrumentos locales e internacionales. Inglaterra, y luego Estados Unidos y Francia juegan en esta etapa un papel fundamental. Aquí, la Revolución Francesa y con ella la Declaración Universal de Derechos del Hombre y del Ciudadano han jugado un papel históricamente destacable, más allá de que en los hechos sirviera más como expresión de deseo que como institutos aplicables. (3) Propiedad de la fábrica, de los frutos.

Aunque inicialmente se intentó justificar la apropiación de la fuerza de trabajo en el industrialismo bajo el manto de un contrato de derecho civil clásico (compraventa, locación de servicios o de obra) muy pronto se reconoció la desigualdad vigente en esa vinculación y la inutilidad en la invocación

(1) Se entiende a la palabra persona en el sentido natural de la palabra, como todo ser humano y, como tal en intercambio permanente de experiencias con otros sujetos.

(2) Se piensa desde aquí la vigencia tan presente hoy día de diferentes formas de explotación, ocultas tras el manto de la denominada “post modernidad”, como instrumento de fácil acceso para los centros de poder, interesados en poner el manto sobre la realidad económica, temerosos del reingreso en escena de posibles modelos ajenos a sus objetivos clasistas y sectorizados, válvula de escape cotidiano de nuestra sociedad.

(3) Se destacan sobre el punto los arts. 1º, 2º y 16 de la mencionada Declaración, cuyo texto se transcribe a continuación: I. Los hombres nacen y permanecen libres e iguales en cuanto a sus derechos. Las distinciones civiles sólo podrán fundarse en la utilidad pública. II. La finalidad de toda asociación política es la conservación de los derechos naturales e imprescriptibles del hombre. Esos derechos son la libertad, la propiedad, la seguridad y la resistencia a la opresión. XVI. Una sociedad en la que la garantía de los derechos no está asegurada, ni la separación de poderes definida, no tiene Constitución.

de figuras que nada tenían que ver con la forma en que cotidianamente eran explotadas millones de personas, en el marco de un sistema de producción asesino y clasista.

Muy pronto la cuestión social se convertiría en la protagonista de la escena internacional, a partir de la toma de conciencia de la clase trabajadora, ayudada por la colectivización de los intereses de clase, en épocas del nacimiento de los primeros movimientos colectivo-profesionales: primeros sindicatos, primeras huelgas, primeros convenios colectivos de trabajo, eventos que sin duda han marcado un antes y un después en la progresión de la materia.

En medio de estos hechos sociales políticos y económicos, nace el Derecho del Trabajo, como disciplina teóricamente de mirada unidireccional, llamada a desnivelar en beneficio de una de las partes, la relación marcadamente desigual habida entre el ahora trabajador y empleador. (4)

II. Conceptualización. Marco específico

La renuncia es una de las modalidades de extinción del vínculo de trabajo y una de las instituciones más importantes de todo el sistema jurídico laboral.

Puede ser caracterizada como un acto jurídico unilateral, voluntario, recepticio, inmotivado y formal a partir del cual el trabajador pone fin al vínculo obligacional que lo une con el empleador.

En nuestro sistema jurídico nacional, está receptado en el art. 240 (5) de la LCT que consagra el derecho del dependiente de extinguir el contrato de trabajo, haya mediado o no preaviso, exigiendo como requisito elemental para su validez el cumplimiento de determinadas formalidades expresamente consagradas.

III. Sentido del instituto

No por casualidad este trabajo ha comenzado mencionando someramente los institutos históricos con que se ha tratado de justificar la apropiación de la energía corporal de las personas a lo largo de la historia.

En este sentido vale decir que la renuncia es un instrumento que titulariza el trabajador, y mediante el cual se faculta al mismo para extraerse del vínculo de trabajo que lo une desde un momento con el empleador, sobre la base de la necesidad.

En este entramado, vale mencionar que actualmente el dador de la fuerza de trabajo no se encuentra unido al comprador de esa energía de una manera férrea y eterna, como ocurría en épocas de la esclavitud o el servilismo (6), dotándose al trabajador de la potestad de denunciar en cualquier

(4) Sin ánimo de pervertir el denominado actual contrato de trabajo, se observan, aún a la altura de nuestra época, innumerables institutos poco contractuales, que son el indudable resabio de las viejas formas de explotación económica, pero cuya supervivencia permite poner en tela de juicio el grado de evolución jurídica actual. El poder disciplinario reconocido al empleador en el art. 67 de la LCT es ejemplo de ello. La atribución del art. 4º de la misma ley al empleador, reconocido como “director” de la relación, a la vez que se cosifica la prestación del trabajador, colocándola en escalón primero antes que la propia relación de intercambio (que sería propiamente la base del aparente contrato laboral), es otro ejemplo de ello.

(5) Ubicado el instituto en el Capítulo II, dentro del Título XII que trata sobre las formas de extinción del vínculo de trabajo, su texto expresamente dice: “La extinción del contrato de trabajo por renuncia del trabajador, medie o no preaviso, como requisito para su validez, deberá formalizarse mediante despacho telegráfico colacionado cursado personalmente por el trabajador a su empleador o ante la autoridad administrativa del trabajo. Los despachos telegráficos serán expedidos por las oficinas de correo en forma gratuita, requiriéndose la presencia personal del remitente y la justificación de su identidad. Cuando la renuncia se formalizara ante la autoridad administrativa ésta dará inmediata comunicación de la misma al empleador, siendo ello suficiente a los fines del art. 235 de esta ley”.

(6) Aun cuando esto nos pueda llevar a disquisiciones axiológicas referentes al modo de vinculación del dador y tomador de la fuerza de trabajo, en cuanto a la importancia del valor vida obrera conferida en cada momento

momento y aún sin la comprobación de causa justificada, el contrato de trabajo, terminando con los efectos del mismo —puesta a disposición de la fuerza de trabajo, en el sentido enunciado por los arts. 103 y 197 de la LCT (7)—.

Aún sin coincidir con la denominada teoría del contractualismo laboral, no se puede negar, no obstante, que el grado de protección hoy día vigente para cualquier obrero que desea insertarse a una relación jurídica de apropiación no es el mismo que el existente en siglos anteriores.

El orden público general, y más aún el orden público especial (laboral), cualifican la relación desde su inicio, dotando al trabajador de derechos tuitivos, en una búsqueda —aunque no permanente (8)—, de mejoramiento de su situación personal.

IV. Caracteres

a. Negocio Jurídico

Como se dijo anteriormente, la renuncia es un negocio jurídico. En este sentido, puede citarse la definición dada por Betti, quien respecto del instituto analizado, lo define como el “acto con el cual el individuo dicta ley a sus intereses propios en relaciones con los otros” (JUSTO LÓPEZ: 769).

En este sentido sigue diciendo el autor citado que el negocio jurídico, a diferencia de otros supuestos reconocidos por la norma y a los cuales les atribuye dependiendo de los casos diferentes efectos jurídicos, ya contiene por sí mismo la enunciación de una regla.

En este sentido resulta interesante referenciar las opiniones de Savigny y Santi Romano, en cuanto a la consideración de los efectos de los actos jurídicos, citados ambos por Justo López en un trabajo sobre la materia (JUSTO LÓPEZ: 770-771).

En este sentido, en opinión de Savigny, sólo las leyes crean normas jurídicas, en tanto que los negocios jurídicos solo tienen por función la constitución, modificación o extinción de las relaciones jurídicas.

De la vereda de enfrente, encontramos la opinión de Santi Romano, quién entiende que no solo las leyes del Estado crean normas obligatorias —lo cual respondería a un análisis autoritativo del ordenamiento jurídico—, sino que también la voluntad privada expresada en negocios o contratos privados también pueden tener por efecto la producción de consecuencias jurídicas directamente vinculante para las partes. Expresa en este sentido que el negocio jurídico, antes de ser una fuente de derechos subjetivos, es fuente de normas las que tendrán efecto individual (acotada a un tipo de relación), como también sucede con las sentencias y las muchas de las resoluciones administrativas dictadas en el seno del Estado.

Como se deriva de las líneas expuestas supra, la renuncia del trabajador reúne claramente los requisitos que vinculan al denominado negocio jurídico, siendo en la especie un típico acto de natu-

histórico. Del esclavo útil y mantenido, el siervo cuidado y protegido, al obrero industrial a la vera del vagabundeo y la exclusión social, o la muerte ignorada.

(7) Aquí corresponde mencionar que el contrato de trabajo se efectiviza con la mera puesta de trabajo puesta a disposición del empleador, aún cuando el mismo no la utilice, por el simple hecho de que durante ese lapso, el trabajador se encuentra privado de realizar tareas en su beneficio personal. Es así como la remuneración y la jornada se convierten, desde el vamos, en los instrumentos con que podemos clarificar la existencia de un contrato de trabajo (recaudos generales que no obstan a la existencia de situaciones particulares que los exceden, ejemplo, suspensión del contrato de trabajo por causa inculpable).

(8) La cláusula del art. 17 bis del la LCT, es una pauta con que debemos contar para entender esta situación, y sobre todo como ventana desde la cual avizorar el denominado carácter ambivalente del derecho del trabajo, esta doble cara de la misma moneda. Una moneda cuyo sello denuncia capitalismo y su, sentido, salvaguarda del mismo. Moneda por moneda. Intereses económicos.

raleza laboral, lo que no obsta a la aplicación de la teoría general de los actos jurídicos, siempre y cuando se respeten los elementos particulares de naturaleza tuitiva reconocidos por la materia y que hacen a su esencia (PALUDI, 1974:460).

Producida en las condiciones que marca el art. 240 de la LCT, la renuncia del trabajador tiene como fin la producción de un efecto jurídico determinado: la extinción del vínculo de trabajo que lo une con el empleador, en una relación desigual de intercambio económico. Al respecto vale mencionar que incluso en esta etapa rigen deberes que el legislador ha tomado como elementales del contrato de trabajo, tal como el receptado “principio de buena fe” que consagra el art. 63 de la LCT, lo que tendrá directa injerencia en cuanto a los efectos de la renuncia.

b. Unilateralidad

Decir ello implica que para la producción de sus efectos naturales, la renuncia solo requiere la concurrencia de la voluntad del trabajador expresando su intención de poner fin a la relación de trabajo. (9)

En esto cabe mencionar que el carácter recepticio de la comunicación que se debe cursar al empleador (ya sea por el trabajador o por la autoridad administrativa, dependiendo de la manera en que se formalice la extinción del vínculo), adquiere particulares alcances, en función del elemento especial que en este apartado se trata, ya que como derecho subjetivo que es (y su hondo contenido histórico), la renuncia no puede someterse —para la producción de sus efectos típicos—, a la aceptación del empleador, pues de lo contrario se estaría retrotrayendo la vinculación a los modos estatutarios superados en la época actual de evolución del derecho del trabajo. (10)

Esto obliga a diferenciar el instituto de la renuncia laboral, al de la extinción de derechos por renuncia en el ámbito de la legislación civil.

Y es que en el derecho civil, como regla, la renuncia es un negocio jurídico típicamente bilateral, consagrando el instituto en el Libro II - Sección Primera, Título XXI, en los arts. 868 a 875, básicamente.

Al respecto el art. 868 preceptúa: *“Toda persona capaz de dar o de recibir a título gratuito puede hacer o aceptar la renuncia gratuita de una obligación. Hecha y aceptada la renuncia, la obligación queda extinguida”*.

Se aclara que la renuncia a que hace referencia la legislación civil —con su carácter típicamente bilateral—, trata exclusivamente de las obligaciones concernientes a un tercero en el marco de una relación crediticia entre acreedor y deudor, más no comprende por naturaleza, las obligaciones típicamente personales, pues lo contrario conllevaría a trastocar la teoría general de las obligaciones.

Es decir, en el marco de los derechos individuales —es decir, ajenos a un negocio típicamente bilateral—, tanto la legislación civil como la laboral, marcan un sendero específico. La primera, en base a las reglas de los arts. 19, 21 y 872, permite la libre renuncia de derechos individuales, siempre y cuando estos solo tengan en mira un interés típicamente particular, negando igual efecto extintivo a la renuncia de derechos que afecten el orden público (ejemplo, renuncia de deudas contraídas). La legislación laboral, por su parte, pone coto a la renuncia de derechos individuales, también sobre la base de la intangibilidad de un orden público (específico en el caso, y denominado *orden público laboral* —FERNÁNDEZ MADRID, 1989:503—), más reconociendo expresamente la vigencia de un principio basal de la materia, cual es el de la irrenunciabilidad, receptado en el art. 12 de la LCT (y que será tratado posteriormente).

(9) Se deja en suspenso el tratamiento de la denominada renuncia tácita, que se tratará (en) líneas posteriores.

(10) Se deja aclarado que en esto se está tratando el instituto de la renuncia, haciendo juego con la relación de trabajo típicamente privada, dejando al margen determinadas vinculaciones propias del derecho administrativo, en que el carácter unilateral adquiere, en ocasiones, aristas peculiares.

En esta inteligencia, vale la citar la opinión de Enrique Fernández Gianotti (FERNÁNDEZ GIANOTTI, 591), para quien en el afán de diferenciar la renuncia laboral de la civil, es preferible denominar a la primera como dimisión —ya que la misma, semánticamente, no requeriría para su perfeccionamiento la aceptación del contratante sino que bastaría simplemente con que la noticia haya entrado en su esfera de conocimiento— en tanto que en el derecho civil convendría seguir denominado a este acto jurídico como renuncia —dado su carácter bilateral, explicado anteriormente—.

Más allá de las cuestiones terminológicas, en este apartado podemos concluir que respecto de la renuncia del trabajador, la misma es típicamente unilateral, pues su sola intervención basta para producir los efectos peculiares de ese instituto del derecho del trabajo.

c. Acto Formal

Como se dijo, la renuncia laboral también requiere para su validez el cumplimiento de determinadas formas, como acto jurídico que es, en consonancia a lo que sobre el punto se dijo anteriormente. Es decir, la renuncia al empleo reúne los caracteres típicos de un acto formal. (11)

En esto se puede decir siguiendo a Betti (JUSTO LÓPEZ, 770), que no hay negocios jurídicos sin forma. Que la histórica y tantas veces repetida clasificación entre actos formales y no formales, refiere más que a la posibilidad de afirmar la ausencia de cualquier recaudo legal, la atribución a la autonomía de la voluntad de fijar la forma que más convenga a la eficacia del acto a concretarse (siempre en los límites impuestos por el ordenamiento jurídico general), toda vez que el ordenamiento jurídico requiere, de base, la existencia de algún presupuesto fáctico sobre el cual asentarse para poder otorgar plena validez al negocio llevado a cabo por las partes —ya se trate de actores privados, públicos o de ambos—, rigiendo en el caso plenamente un criterio de autoridad. (12)

En esta inteligencia vale advertir que el principio general receptado por el art. 48 de la LCT, en cuanto preceptúa la libertad de formas en el momento de celebrar el contrato de trabajo, es extensible a todos los institutos del derecho individual del trabajo, dentro de los límites también fijados por el legislador en el artículo de cita, es decir que la libre disponibilidad de las formas está restringida a “*lo que dispongan las leyes o convenciones colectivas en caso similares*”.

Expresamente el art. 240 de la LCT requiere la formalización del mismo mediante despacho telegráfico colacionado cursado personalmente por el trabajador a su empleador o ante la autoridad administrativa del trabajo.

Son formas inexcusables que deben cumplirse a los fines de que el acto sea eficaz, es decir, es una traslación directa de las denominadas históricamente formas *ad solemnitatem*. Es que, por su intermedio, se trata de evitar el entorpecimiento o violación de la voluntad del trabajador por el empleador, teniendo en cuenta las gravísimas consecuencias del acto que se lleva a cabo, en atención a las con-

(11) Esto es una valorable progresión de la regulación que sobre el punto se dio en el derecho argentino, considerando sin duda el carácter tuitivo de la materia y su madurez adquirida con el paso del tiempo. En efecto, en la primera normativa general regulatoria de la cuestión —el art. 157 del Cód. de Comercio según Ley 11.729 (Adla, 1920-1940, 477)—, la renuncia al empleo era considerada un acto de libre forma, ello hasta la variación implementada por la Ley 18.523 —modificatoria de la normativa citada—, que introdujo la exigencia de formalización de la renuncia a través de telegrama laboral cursado directamente por el obrero o bien la formalización de dicho acto ante la autoridad administrativa del trabajo, con la posterior comunicación al empleador por su intermedio. Este era el régimen general, a pesar de que, aún antes de la Ley citada en último término, existían algunos regímenes especiales que requerían expresamente el cumplimiento de determinada forma para la validez del acto de renuncia del trabajador, como sucedió en el caso de la Ley 12.981 (art. 5º inc. b) de trabajadores de casa de renta y en propiedad horizontal, en tanto en dicho sistema se exigía la presencia de obrero ante la autoridad administrativa.

(12) Derivación indudable del Derecho Romano clásico, en que la “tradicción” o la verbalización de determinadas fórmulas sacramentales, cumplían la función —ficticia, por cierto— de crear una cierta aprobación social sobre el acto llevado a cabo. La ficción jurídica, no obstante, no ha perdido realidad hoy día, como fundamentación del orden jurídico todo.

secuencias económicas directas a sufrir por el renunciante a partir de la eliminación de la fuente de ingreso de neto contenido alimentario brindado por el salario, como principal incentivo del mismo al momento de insertarse en la relación de empleo; todo lo anterior independientemente de los posibles vicios que puedan privar al acto de sus efectos clásicos, y que será materia de análisis en párrafos posteriores.

La omisión de cualquiera de las formas dispuestas por la ley de manera alternativa, es sancionada con la nulidad absoluta, privando al acto de cualquier tipo de efecto. (13) Esto es por el sentido tuitivo perseguido por la disciplina la que —desconociendo la disparidad entre las fuerzas negociales dentro del contrato de trabajo, y aún legitimando tal situación en muchas ocasiones—, trata de reforzar en este caso la persona del trabajador, blindando su voluntad esta vez con la imposición de recaudos obligatorios para las partes. Por dicho motivo, la renuncia materializada por notas manuscritas, llamadas telefónicas, a través de emisarios, etc., no tiene para el ordenamiento jurídico laboral argentino validez alguna. (14)

La importancia que el legislador le atribuye —acertadamente—, a las formas impuestas para formalizar la renuncia, hace también a su forma de validez y comprobación, obstando frente a dicha circunstancia que la renuncia del trabajador pueda probarse por otro medio probatorio, ejemplo, testigos. (15)

Más allá de la alternativa brindada por la Ley de Contrato de trabajo sobre el punto, en la práctica el medio más utilizado para formalizar la renuncia al empleo es el telegráfico (16), quizá por su mayor accesibilidad y reserva, requiriendo, para su validez, el apersonamiento del trabajador en la oficina de correo con la acreditación de su identidad (Cédula Federal, DNI, LC o LE, Cédula de identidad Mercosur, Pasaporte de ciudadanos extranjeros visados por autoridad Argentina y Cédulas de identidad expedidos por autoridad de países limítrofes). Luego de la facilitación de un ejemplar, el trabajador lo completa de puño y letra generalmente con la inscripción “Renuncio a mi puesto de trabajo

(13) En contra de esta opinión: VÁZQUEZ VIALARD, Antonio, en “Derecho del Trabajo y Seguridad Social”, Edit. Astrea, Buenos Aires 1979, ver especialmente página 378.

(14) A modo de ejemplo: “La dimisión instrumentada en una simple nota, enviada por el empleado a su principal, no reviste como tal los caracteres formales de una renuncia al empleo, de acuerdo con lo normado por el art. 240 de la L.C.T.” SCBA; L 33698 S 8-8-1984, carátula “Pomar, Héctor A. c. Eslabón S.A.C.I.A s/ Despido”. Juez Salas (SD).

(15) “El art. 240 de la L.C.T. establece rígidas exigencias formales a efectos de tornar indubitable la libre expresión de la voluntad del trabajador de poner fin de manera unilateral e incausada al contrato de trabajo; esto es, la renuncia debe instrumentarse mediante despacho telegráfico colacionado cursado personalmente por el trabajador o su empleador, o ante la autoridad administrativa del trabajo, requisito que no se advierte cumplido en el caso concreto. Desde tal perspectiva deviene inadmisibles pretender acreditar la supuesta renuncia del actor mediante la prueba testimonial que invoca la recurrente o a través del contenido de un mensaje de texto”, CNAT, Sala IX, Expte. N° 12.645/2012 Sent. Def. N° 19009 del 30/10/2013 “Buscarons Figueredo Juan Ernesto c. Deltabiotech SA s/ Despido” (Balestrini - Pompa).

(16) El Telegrama Laboral es un medio de comunicación fehaciente y gratuito para el trabajador regulado en nuestro país por la Ley 23.789 —Servicios de Telegramas y Cartas Documentos Gratuitas—, complementada por los decs. 2281/1993, 150/1996 y 1028/2010. A dicho marco legal se le debe agregar la Ley 24.487/95 —Ley de recepción obligatoria de los telegramas laborales—. Son cuatro las funciones que puede cumplir el telegrama laboral: a- Informativa (tienen por objeto poner en conocimiento de la otra parte alguna modificación en la modalidad del contrato o el anoticiamiento de ciertos hechos relevantes que se vayan produciendo en el curso de la vinculación de trabajo, ejemplo: comunicación de una enfermedad inculpa que adolezca el dependiente, art. 209 de la LCT); b- Impugnatoria: tienen por finalidad cuestionar o controvertir algún acto o decisión del empleador (ejemplo, impugnación de una medida de suspensión dispuesta por el empleador por fuerza mayor, art. 218 de la LCT); c- Intimatorias: tienen por finalidad lograr de la contraparte el cumplimiento de una acción, una obligación contractual, o el establecimiento o modificación de una situación jurídica o de hecho (ejemplo: intimación a registrar la relación laboral, Ley 24.013); y finalmente las comunicaciones de tipo extintivo: tienen por objeto hacer conocer a la contraparte la decisión del remitente de extinguir el vínculo de trabajo. Aquí encuadraríamos la comunicación de renuncia al contrato de trabajo, regulado el instituto por el art. 240 de la LCT.

a partir del día XX”, después de lo cual se le requerirá la firma ante el empleado de la oficina (ante la acreditación su identidad), expidiéndose tres ejemplares del mismo tenor: uno de ellos servirá como comprobante para el renunciante, otro será llevado a manos del empleador a través del correo, y el tercero quedará para registro interno del correo (lo cual se extiende, generalmente y dependiendo de la reglamentación especial y el tipo de telegrama, por un término de entre tres o cinco años).

Por otra parte la ley faculta al trabajador para formalizar el acto jurídico renuncia ante la autoridad administrativa, en cuyo caso también se requiere estrictamente la presencia del trabajador y la prueba de su identidad.

En este caso, el acto también se formalizará de manera escrita, enmarcándose dicho acto en las previsiones del art. 8° de la Ley Nacional de Procedimientos Administrativos (Ley 19.549). (17)

En este caso, la autoridad administrativa dará inmediata comunicación al empleador, especificando que dicho anoticiamiento constituirá la prueba escrita requerida por el art. 235 de la LCT para el preaviso, debiendo entenderse que ello será procedente en los casos en que el trabajador cumpla con dicha carga legal, sin perjuicio de que el mismo no acate el deber de preavisar, en cuyo caso correrá con las sanciones pecuniarias establecidas por el art. 232 de la LCT.

d. Carácter recepticio

Respecto del carácter recepticio de la comunicación dirigida al empleador, vale mencionar que si bien la renuncia como acto jurídico es de naturaleza típicamente unilateral —pues para su validez intrínseca requiere solo el concurso de la voluntad del trabajador—, sus efectos plenos —es decir, su eficacia—, se materializa cuando la noticia referente a la extinción del vínculo de trabajo ha llegado a la esfera de conocimiento del empleador, sin que se requiera la aceptación por parte del mismo (18), y sin que obste a su plena eficacia el hecho de que el empleador no haya entrado en conocimiento certero del contenido de la misiva dirigida por el trabajador o la autoridad administrativa del trabajo —según el caso—, en cuanto a la extinción del vínculo de trabajo, toda vez que la obligación del dependiente se extingue en el momento en que ha agotado los medios para hacer entrar en la esfera de conocimiento del empleador dicha circunstancia. (19) Con dicha medida se sortea el posible juego del empleador de no querer notificarse respecto de la renuncia del trabajador, creando en favor del mismo una excepción favorable a su libertad.

(17) En el punto, vale señalar la opinión de Tomás Hutchinson en su obra “Régimen de Procedimientos Administrativos - Ley 19.549”, Edit. Astrea, Buenos Aires 2003, en cuanto señala que la forma en el derecho administrativo cumple una función diferente a desempeñada en el ámbito del derecho típicamente privado —civil o comercial—, en tanto su función de garantía de los derechos de los particulares, así como del orden, acierto justicia y legalidad propios del ámbito público, y que deben regir en todo momento la actividad administrativa. Ver e la obra citada, página 94.

(18) Una particular interpretación restrictiva del instituto (aunque relacionada con la vieja recepción del histórico art. 157 del Cód. de Comercio), fue la expresada por Ernesto KROTOSCHIN, en su obra “Manual de Derecho del Trabajo”, Ed. Depalma, Buenos Aires 1973 (pág. 97). En efecto, al comentar el instituto original de la legislación mencionada, el autor hace alusión a la necesidad de aceptación de la contraparte -empleador-, referente a la comunicación cursada por el trabajador en relación con la denuncia del contrato de trabajo, siendo que de la simple lectura del inciso primero y sexto del la norma referenciada, en caso de disolución del vínculo por la voluntad de una de las partes, se imponía únicamente el deber de preavisar, requiriéndose en caso contrario el pago de una indemnización en los términos allí dispuestos. Es decir, el viejo art. 157 del Cód. Comercio tampoco requería aceptación de la renuncia para otorgar a la misma plena validez.

(19) Ver: “La renuncia es un acto unilateral recepticio resultando innecesario para poner fin a la relación laboral la conformidad del empleador, desde que la rescisión de opera cuando la dimisión llega a la esfera de conocimiento del destinatario (art. 240 de la LCT)”, SCBA, Causa L 42715 S 5-9-1989 in re “Galván Pascual Ángel c. Elaboradora Argentina de cereales SA s/ Despido”, Juez Salas (SD) y Causa caratulada “Meza Pablo Javier c. Antonio González S.A. s/ Indemnización por despido”, SCBA, causa L 54526 S 29-12-1994, Juez Salas (SD).

Por ley, el empleador está obligado a recepcionar cualquier comunicación escrita enviada por el trabajador, receptando dicha obligación el art. 1º de la Ley 24.487. (20)

En caso en que el empleador se negase a recibir la comunicación dirigida por el dependiente correrá en todo caso con las consecuencias negativas que tal conducta acarrea. (21)

El carácter recepticio de la comunicación dirigida al empleador, permite al trabajador revocar su decisión antes de que el contenido de la misiva entre en la esfera de conocimiento del mismo, esto por su carácter típicamente unilateral.

Por otra parte, aún habiéndose perfeccionado el anoticiamiento de la renuncia por el propio carácter del objeto de la misma (de libre disponibilidad en favor del trabajador), permite a las partes reconducir el contrato de trabajo, dejando sin efecto el efecto jurídico extintivo que se intentó producir primeramente sea ello de manera expresa o tácita. (22)

e. Inmotivado

Aún afirmando la situación de hiposuficiencia el trabajador dentro de la relación de trabajo, y con ella su situación de necesidad permanente, bañada de puro contenido alimentario en relación con la ausencia de propiedad sobre los medios de producción en cabeza del mismo, se afirma como estándar fundamental defendido por la comunidad científica en su totalidad, la libertad del trabajador para defender a su persona e intereses, aun cuando de base, y tal cual fue mencionado desde el comienzo, nos hallemos en una relación sustancialmente desigual.

Uno de los bastiones de la libertad del trabajador, es la libre disponibilidad —relativa— de su situación dentro del contrato de trabajo, en tanto superación de las primeras formas estatutarias de vinculación (ver, apartado primero del presente trabajo), facilitándosele la posibilidad de renunciar a su puesto de trabajo.

Tal vez encuadrable esta situación en el marco del art. 19 de la CN, en tanto acción privada del hombre que de ningún modo ofende la moral y el orden público, el derecho del trabajo argentino acertadamente pone en cabeza del trabajador la posibilidad de extinguir de manera unilateral el vínculo de trabajo sin necesidad de que el mismo exprese causa o motivo alguno que justifique su proceder, con la simple carga de comunicar tal situación al empleador mediante un medio fehaciente y preavisar de tal condición en los términos del art. 231 de la LCT (siempre que las partes no hayan pactado un plazo diferente, o su eximición), así como también la de indemnizar al empleador en caso de que la última condición no se cumpla.

Quizá encontremos una cercana similitud entre este carácter de la renuncia y el del despido provocado por voluntad univoca del empleador y que el legislador ha receptado en el art. 245 de la LCT. Se llama al primer negocio inmotivado, y al segundo incausado.

(20) En lo que aquí interesa, dice el art. 1º: “El empleador está obligado a recibir las comunicaciones escritas que, por asuntos referidos a una relación de trabajo, le curse cualquier trabajador que se encuentre vinculado a él por una relación de dependencia. Está asimismo obligado a recepcionar tales comunicaciones cuando le sean cursadas por el apoderado del trabajador o por la entidad gremial que lo represente, de conformidad con lo establecido en la Ley de Asociaciones Sindicales. En ambos supuestos, el empleador deberá dejar constancia de la entrega de la comunicación cursada, indicando lugar, fecha y hora de tal recepción. El incumplimiento de estas obligaciones constituirá infracción sancionable con multa, de acuerdo al régimen de policía del trabajo”.

(21) Ver a modo de ejemplo, “Gagliostro de Polimeni, María c. Moreyra, Carlos R. s/ Indemnización despido, etc.”, SCBA, L 73921 S 06/06/2001, Juez Negri (SD).

(22) En este sentido: “No pude válidamente interpretarse que ha mediado una renuncia, si la trabajadora continuó prestando tareas bajo las directivas de la demandada, cumpliendo idénticas funciones, por lo que cabe concluir que la relación continuó inalterada y que la referida renuncia constituyó un mero acto formal, que de modo alguno cumplió los efectos disolutorios del contrato a que se refiere el art. 240 de la Ley de Contrato de Trabajo, debiendo interpretarse que medió una retracción tácita o reingreso a través del comportamiento inequívoco y concluyente de las partes, lo cual resta efectividad a aquella manifestación unilateral de rescisión del contrato”, CNAT, Sala I, 18/04/1997. In re: “Prelorán, Norma M. c. Banco del Acuerdo SA”. Publicado en DT, 1997-B, 1797.

Como se ve, la propia Ley de Contrato de Trabajo coloca facultades aparentemente similares (en este caso, y de manera teórica) en cabeza de cada una de las partes del contrato de trabajo, aunque, en la práctica, las consecuencias de uno y otro proceder distan de poder compararse aunque más no sea cercanamente.

En efecto, si bien al igual que el empleador el trabajador puede extinguir el vínculo de trabajo de manera unilateral, el daño provocado en ambos casos es totalmente diferente. En uno, se priva a una persona de los medios de subsistencia para sí y su familia alterando el sentido tuitivo con que desde la comunidad científica se lo trata de proteger, y en el otro simplemente se provoca una privación temporal e inmediatamente sustituible de una fuerza de trabajo. De un lado nos encontramos con la renuncia, y del otro con el despido injustificado.

Y es que el poder propio de toda relación económica adquiere en la relación de trabajo contornos que muchas veces traspasan los límites de la ética y el orden general, beneficiando en muchas ocasiones a quien más tiene, en perjuicio de una clase desposeída desde el inicio del contrato.

Frente a la desesperación del trabajador que ha perdido su puesto de trabajo y que debe volver a su hogar sin pan ni gloria, en un filosófico silencio y con una lágrima eterna, existe permanentemente la tranquilidad del empleador de contar tras la puerta de su empresa, con una fila de candidatos que aceptarán generalmente cualquier condición con tal de mejorar aunque más no sea humildemente, su condición social.

Agrupar dentro del Título XII de la LCT a los arts. 240 y 245, no significa dotar a ambos institutos de alcances similares, pues detrás de cada uno de ellos existe un sustrato tan diferente que hasta repugna a la condición misma de las ciencias jurídicas y sociales, desde la cual se lo estudia y trata de explicar.

Aquí se trata de realizar un somero análisis de institutos jurídicos, como comprensión positiva; más quién mejor que los trabajadores para comprender sus implicancias prácticas cotidianas.

Se reitera, el trabajador al formalizar su renuncia laboral, de ningún modo tiene que dar a conocer las razones de su dimisión, quedando ellas al resguardo de su conciencia.

f. Voluntario

De las consideraciones anteriores —y tal cual ya ha sido puesto de manifiesto—, se ha podido advertir la gravedad del acto jurídico renuncia (sobre todo para la persona del trabajador), en tanto el mismo tiene por efecto directo la extinción del vínculo de trabajo que lo une con el empleador, y por ende, con él se sucede la eliminación de la fuente de ingreso de contenido alimentario.

Rigen en la especie, los principios generales sobre los actos jurídicos regulados en el Código Civil, en tanto norma de fondo aplicable extensivamente a otras ramas del derecho, en tanto y en cuanto se adapten sus institutos al sentido de la materia receptora. En esta inteligencia, las normas generales del Código Civil son plenamente aplicables, sobre la base del reconocimiento de la situación de hiposuficiencia de la persona del trabajador, inserto de manea especial en este nexo jurídico de neto corte económico.

Partiendo de esa desigualdad objetiva entre ambos protagonistas del contrato de trabajo y determinada en base a un desequilibrio económico permanente, es que el ordenamiento jurídico trata de proteger la voluntad del trabajador, tendiendo institutos que aseguren de la mejor manera posible, una concordancia entre la intención del obrero (libre voluntad interna), y la exteriorización de la misma.

Coincidiendo con Osvaldo Paludi (PALUDI, 1974:458), dicho objetivo se puede lograr de dos maneras: a- exigiendo para la formalización y exteriorización de la renuncia, el cumplimiento de determinadas formalidades, bajo pena de nulidad; b- analizando el contenido del acto, luego de su formulación. Uno sería de función externa, y el otro de función interna.

Y es que cumplidas las formalidades exigidas por la ley para producir la renuncia, debe considerarse que el acto jurídico del trabajador es plenamente válido, en tanto las formas de exteriorización hacen presumir la concordancia entre el querer típicamente interno, y su manifestación. No obstante, si el trabajador prueba que, aún cumplidas todos los recaudos legales, su voluntad se hallaba viciada al momento de la renuncia, puede declararse la nulidad de la misma y por ende, privarse a ese acto jurídico de su efecto extintivo de la relación laboral. (23)

En todo esto, el principio sentado en el art. 897 del Cód. Civil cobra plena validez, en tanto se deben considerar en principio actos voluntarios, los producidos con discernimiento intención y libertad.

Y aquí, las particularidades de la renuncia dificultan en medida importante el análisis sobre la verdadera espontaneidad y voluntariedad del acto.

En efecto, en el apartado anterior se explicó que la renuncia como acto jurídico no requería motivación. Esto, si por un lado crea un marco de libertad para el trabajador —que no está constreñido por la ley para que exprese el motivo de su dimisión—, por el otro empantana en campo de análisis, sobre todo cuando se advierte la posibilidad de que la voluntad del mismo haya estado viciada, lo que quitaría a su exteriorización cualquier efecto jurídico en su contra, luego de proceder a efectuar el análisis sobre los elementos del acto materializado por el dependiente.

Y es que la habilitación del examen del acto a partir de la denuncia de posibles vicios en la voluntad del trabajador, no implica reconocerle al mismo una facultad arbitraria e injustificada que contraría el principio de seguridad que debe regir en materia de actos jurídicos, sino que dicho poder está diseñado a los fines de indagar si la realidad de los hechos ha transitado un camino diseñado para ocultar o encubrir una violación a la ley. Acertadamente, sobre el punto, dice Silvia Díaz que: *“...No es la convicción subjetiva del perjuicio lo que se aprecia, sino la supresión de derechos indisponibles conforme la normativa laboral”* (DÍAZ, 2011:421).

La validez, por ende, se presume en tanto el interesado no pruebe —en los términos del art. 954 del Cód. Civil—, que el acto por el titularizado se hallare viciado por error, dolo, violencia intimidación o simulación.

La teoría de los actos nulos y anulables de la legislación de fondo, juega aquí también un papel de importancia. Serán actos nulos los que, desde su inicio, se formalicen incumpliendo alguna de las exigencias que la ley expone (y las mismas sean manifiestas; ejemplo: renuncia formalizada por emisario), y anulables aquellas en las cuales el defecto no es patente, sino que requiere de un análisis enmarcado en el caso particular (ejemplo: renuncia inducida por amenaza de secuestro de un familiar, hecho denunciado por el trabajador luego de formalizado el acto).

Más allá de los casos particulares en relación a cada vicio de la voluntad —y cuyo análisis focalizado escapa al objeto del presente—, resulta de interés hacer una breve mención al caso en que el trabajador renuncia inducido por la amenaza de su empleador de denunciarlo penalmente por la comisión de un hecho ilícito, por ejemplo, el robo de algún instrumento de trabajo.

Analizado a primera luz, podríamos advertir que el proceder del empleador resultaría legalmente justificado, sobre todo a partir de lo preceptuado por el art. 939 del Cód. Civil. Que dice que: *“No hay intimidación por injustas amenazas, cuando el que las hace se redujese a poner en ejercicio sus derechos propios.”* (24)

Sin embargo, numerosa doctrina y jurisprudencia ha destacado sobre el punto que el ejercicio de una facultad legal como la transcripta en el párrafo anterior, debe ejercerse siempre en el marco de la razonabilidad y la regularidad, so pena de entrar en el ámbito del abuso del derecho por ejercicio desproporcionado del mismo.

(23) Ver: CNAT, Sala V, 31/08/1977, in re “Salas, Ángel M. c. Las Cuartetas, S.R.L.”, TySS, 1978, pág. 351.

(24) Código Civil, Libro II, Secc. II, Capítulo III “De los hechos producidos por la fuerza y el temor”

Este último supuesto se daría en los casos en que la falta cometida por el trabajador no tuviera la entidad suficiente como para provocar una injuria destacable al empleador, que lo faculte a denunciar penalmente a su dependiente, o extinguir el vínculo por conducto del art. 242 de la LCT, tornándose el proceder del empresario en una especie de chantaje o aprovechamiento de la inexperiencia del obrero.

En estos casos resulta de importancia el análisis que el juzgador haga de los hechos de la causa, a los fines de comprobar si en verdad ha mediado por parte del empleador el ejercicio regular de un derecho o bien su proceder resulta conducido a los fines de evadir el pago de derechos indemnizatorios en favor del obrero.

V. Irrenunciabilidad y renunciabilidad

Surge interesante realizar una breve reseña en relación al punto que titula en el presente apartado, en tanto existe una conexión permanente entre el tema central del presente trabajo y el mismo.

Como se sabe, la autonomía y el rigor científico de una disciplina, gira —básicamente—, en torno a la existencia de un objeto especial de análisis, y de principios que le den significado a la misma.

El derecho del trabajo cumple con las exigencias antes expuestas a modo explicativo, en tanto tiene por objeto el estudio de una relación especial de poder, inserta en un sistema producción con cualidades también peculiares, y que delinean la forma en que los protagonistas de dicha relación de vinculan.

Se trata de una vinculación económica de hiposuficiencia estructural y permanente, que enlaza la voluntad de un sujeto propietario de los medios de producción y otro propietario de su cuerpo, donde uno invierte capital material quedándose con la mayoría de los beneficios resultantes, y el otro vende diariamente su energía corporal, con un objeto sencillo: la supervivencia. Empleador y trabajador.

En medio de este enlace subjetivo, y a los fines de proteger a la persona que se encuentra sometida a esa relación económica desigual de manera permanente más allá de la denominación del contrato (25), se alzan los principios de la materia, llamados a resguardar el patrimonio obrero, frente al empleador, frente a terceros, frente al Estado, y frente a sí mismo (CORNAGLIA, 2001; ORSINI, 2010).

En relación con ello, surge entre otros el principio de irrenunciabilidad del trabajador, cuya esencia limita la libre disponibilidad de derechos adquiridos o futuros, por ambas partes del contrato, y más allá de cualquier pacto en contrario que las mismas hayan formalizado, en tanto se encuentren en juego derechos no negociables protegidos por el orden público laboral surgiendo al efecto la positividad de dicha regla en los arts. 12 y 13 de la LCT, y defendida desde la teoría general del Derecho del Trabajo.

No obstante esto plantea una dificultad con el tema trabajado, pues se trata en el presente de una facultad reconocida a los trabajadores de renunciar al contrato de trabajo, activando la potestad derogatoria privada.

Sin embargo la aparente contradicción entre ambos preceptos se supera en tanto se analicen los contenidos y fundamentos de ambas instituciones del derecho social. En efecto, si la regla de la irrenunciabilidad intenta blindar al trabajador, evitando que se le sustraigan derechos inalienables e intransferibles y con un claro perjuicio unilateral, la renunciabilidad del contrato de trabajo intenta sustraer al obrero de las viejas cadenas que ataron a la luz del sol y de la luna, su persona; primero a las manos del dominus, luego a la tierra, y posteriormente a la primitiva fábrica industrial.

(25) La diferenciación que realiza el derecho argentino en contratos de tiempo determinado e indeterminado, no refiere al grado de sometimiento del trabajador, sino a una primera proyección de los derechos y deberes de las partes, quedando siempre el empleador facultado a extinguir el contrato de manera injustificada con el simple deber de pagar una indemnización de carácter tarifado y acorde con un presupuesto muchas veces planificado por el empresario (art. 245 de la LCT). Ello dejando de lado las relaciones que gozan de estabilidad contractual.

Ambas son conquistas del derecho social y producto de la lucha y reivindicación permanente de las masas que, tras la toma de conciencia colectiva y la generalización de la denominada cuestión social (CASTEL, 2009), marcaron un nuevo rumbo en la evolución de nuestras sociedades, al amparo de un estado que —aunque no inocentemente—, tomó las riendas de un modelo económico en pugna, encausándolo tras un molde pre fabricado racionalmente a los fines de su persistencia temporal.

Claro es que tras la regla de la irrenunciabilidad como principio general consagrado, la facultad de renuncia a los derechos por el trabajador debe ser interpretada de manera restringida, y acogiéndonos a los claros y estrictos marcos impuestos por la ley. De allí, por ejemplo, el valor de las formalidades requeridas por la ley en el art. 240 de la LCT y los demás mecanismos de protección derivados del mismo, en tanto forma de protección de la voluntad del trabajador.

A modo de colofón se puede decir que como regla, rige el principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, destacando, no obstante, la primer excepción a dicha regla consagrada en el artículo antes mencionado, aunque surge la necesidad de destacar que el propio derecho de renuncia no escapa a las reglas generales construidas por la disciplina en miras a proteger de mejor manera a su persona. (26)

VI. La renuncia tácita

Al comentar el carácter formal del acto jurídico renuncia, se hizo referencia a consideraciones generales en cuanto a los requerimientos expresos del art. 240 de la LCT completando dicho análisis con otros elementos relacionadas con el punto, como las formas de comunicación telegráfica o respecto de la renuncia formalizada ante las autoridades administrativas.

No obstante, surge oportuno hacer aunque sea alguna mención respecto a la denominada renuncia tácita, sobre todo por las implicancias que dicho instituto puede tener en la práctica laboral.

Como se dijo, la renuncia es un acto formal, en el sentido de que debe ser conocible por terceros a los fines de producir sus efectos naturales. En tal sentido, puede adoptar para su manifestación, la forma de una declaración o la de un comportamiento, es decir, puede hacerse advertirse a través de palabras o signos capaces de ser identificados por terceros, o bien a través de algunas maneras de actuar que tengan la entidad suficiente como para crear un significado preciso en el tercero.

En esta inteligencia, debemos vincular el instituto reconocido por el art. 240 de la LCT, al receptado por el art. 58 del mismo cuerpo legal.

En efecto, este marco positivo ha sido el que ha acogido opiniones varias de los autores, alguno de los cuales reconocen aquí la existencia de la denominada renuncia tácita. En tal sentido encontramos autores clásicos como Fernández Madrid (FERNÁNDEZ MADRID, 2007:1960) y JUSTO LÓPEZ (Obra Colectiva, 1978:945).

En esta idea, y coincidiendo con los juristas referenciados, se debe decir que si bien la renuncia laboral no se presume frente a determinados comportamientos inequívocos del dependiente en relación con el contrato formalizado con su empleador, pueden llevar a la convicción de que ha operado en los hechos una renuncia del contrato de trabajo, en tanto dicho proceder resulte manifiesto y sea probado debidamente por el empleador que argumente esa situación, en los términos del art. 913 del Cód. Civil.

Sin embargo tal facultad se topa con dos limitaciones: a- en caso de duda sobre el comportamiento concluyente del trabajador debe estarse a la persistencia del contrato de trabajo, en virtud de la vocación de permanencia que el mismo tiene por influjo del art. 10 de la LCT; por otra parte, en ningún caso puede presumirse la renuncia unilateral de derechos —más si del empleo, y en las condiciones explicadas—, en tanto el único mecanismo autorizado por la legislación laboral general en nuestro

(26) Piénsese en una renuncia viciada, y las facultades y presunciones en favor atribuidas al trabajador.

país es el receptado en el art. 15 de la LCT, autorizándose los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios, con intervención de la autoridad pública y en los términos estrictos señalados por el artículo de mención.

En todo caso, más allá de la discusión que este instituto pueda dar lugar, la recepción de la figura del abandono de trabajo en el art. 244 de la LCT, ayuda a superar las dudas que se puedan dar en relación a la renuncia exteriorizada sólo por comportamientos o conductas concluyentes advirtiendo, sin embargo, una diferencia entre el último artículo mencionado y el instituto del art. 58 de la LCT. Y es que para que opere el efecto descripto por el art. 58, se requerirá sólo la comprobación de determinados comportamientos concluyentes e inequívocos del trabajador, que lleven a la convicción respecto a su falta de interés en continuar el contrato con el empleador, a partir de la prueba que produzca el empleador en función de su carga procesal (por ejemplo, abandono de la relación por una gran cantidad de años); en tanto que la figura del art. 244 requiere básicamente la intimidación previa al trabajador y su silencio posterior, para que se entienda que medió en el caso un auténtico abandono del contrato.

De todas maneras, las diferencias suelen ser de matices, dependiendo de cada hecho a juzgar, y relacionado con la multiplicidad de condiciones en que puede darse una renuncia al contrato de trabajo.

VII. Conclusión

Gran parte del régimen de extinción de la relación de trabajo receptado en el Título XII de la LCT está marcado por un contenido discriminador en perjuicio del trabajador, tras la habilitación legal del empleador de poder aniquilar de un solo golpe, el contrato que tantas veces se procura conseguir y mantener, sobre todo en una realidad de crisis económica como la nuestra.

No obstante, el objeto de este trabajo versó sobre un instituto que escapa a la voluntad del empleador, en tanto expresión legal directa del reconocimiento de la libertad del obrero, en cuanto a su facultad de denunciar en cualquier momento el contrato de trabajo, como superación de las primeras formas estatutarias de apropiación de su energía corporal.

Como se pudo observar, un simple instituto receptado en tres pequeños párrafos puede dar lugar a muchas discusiones científicas y no, tratando en el presente trabajo de hacer una breve reseña de alguna de las cuestiones insoslayables para entender el instituto.

Y es que más allá del lenguaje técnico formal con que se pueda hablar al respecto, el derecho del trabajo nos conduce de manera permanente a la realidad, dura realidad muchas veces, en que se materializa esta especial vinculación entre trabajador y empleador.

Sin duda en la evolución de nuestros tiempos, y en un contexto de constante progresión de la ciencia y el conocimiento relacionado, resulta hasta anecdótico tener que describir un sistema jurídico que muchas veces nos retrotrae a épocas remotas temporalmente, aunque sin duda con muchos resabios en la actualidad.

No obstante, esta pesada herencia no debe hacernos perder la esperanza de poder construir un derecho del trabajo verdaderamente tuitivo, o al menos más acorde con la defensa de quien cotidianamente vende parte de su cuerpo, en un entendimiento sincero de su calidad de persona.

VIII. Bibliografía

CASTEL, Robert, 2009. *Las metamorfosis de la cuestión social- una crónica del salariado*. 5ª Reimpresión. Buenos Aires: Paidós.

CORNAGLIA, Ricardo J., 2001. *Reforma Laboral, Análisis Crítico. Aportes para una Teoría General del Derecho del Trabajo en la Crisis*. Buenos Aires: La Ley.

DÍAZ, Silvia, 2011. "El fraude en la renuncia y en la extinción por mutuo acuerdo", En: *Revista de Derecho Laboral*, Buenos Aires, 1, 411-447.

FERNÁNDEZ GIANOTTI, Enrique, "Alcance de las formalidades impuestas a la renuncia del trabajador por la ley 18.523", EN: *Legislación Laboral*, T. 148, 587-592.

FERNÁNDEZ MADRID, Juan Carlos, 2007. *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*. 3ª Ed. actualizada y ampliada. Buenos Aires: La Ley. Tomo II.

— 1989. *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: La Ley. Tomo I.

FERNÁNDEZ MADRID, Juan Carlos, CENTENO, Norberto y LÓPEZ, Justo, 1978. "*Ley de Contrato de Trabajo Comentada*". Buenos Aires: Contabilidad Moderna. Tomos I y II.

FERRARI, Omar, 1991, "De la extinción del contrato de trabajo por renuncia, por abandono de trabajo, por voluntad concurrente", En: *Doctrina Laboral y Previsional*, Buenos Aires, Año 6, Vol. 5, nro. 69, 386-394.

HUTCHINSON, Tomás, 2003, "*Régimen de Procedimientos Administrativos- Ley 19.549*", Buenos Aires: Astrea.

JUSTO LÓPEZ, "La renuncia y sus formas", En: *Legislación del Trabajo*, Vol. XVIII-B, pág. 769-785.

KROTOSCHIN, Ernesto, 1973, "*Manual de Derecho del Trabajo*", Buenos Aires: Depalma.

ORSINI, Juan Ignacio, 2009-2010, "Los principios del Derecho del Trabajo", En: *Revista Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional de La Plata*, La Plata, 489-503.

PALUDI, Osvaldo C., 1974, "Los vicios de la voluntad en la renuncia del trabajador", EN: *Derecho Laboral*, Buenos Aires, Año 16, núm. 8, 458-469.

VÁZQUEZ VIALARD, Antonio, 2000. "La renuncia del trabajador como modo de extinción de la relación contractual", En: *Revista Derecho Laboral*, Buenos Aires, 1, 9-42.

— 1979. *Derecho del Trabajo y Seguridad Social*. Buenos Aires: Astrea.